

Inleiding

Donderdag 24 november 2011. Ik ontvang een e-mail van Marjo, die vraagt of ik haar kan helpen bij de voorbereiding op haar assessment. Wij kennen elkaar niet, maar zij heeft een aantal van mijn columns over assessments gelezen op de website van Intermediair. Die spraken haar aan, en daarom zoekt ze contact. Ze schrijft: 'Voor een potentiële nieuwe uitdaging bij mijn huidige werkgever ben ik uitgenodigd om aan een assessment deel te nemen. Ik ervaar dit als een beladen iets, in plaats van een kans, en heb hier buitenproportionele vrees voor.'

Op dat moment ben ik een klein jaar aan de slag als ondernemer, na eerst vijf jaar het assessmentvak geleerd te hebben bij een psychologisch adviesbureau in Amsterdam. Ik help wel vaker mensen om zich goed voor te bereiden op hun assessment, maar iets in het verhaal van Marjo raakt me. Het is niet vaak dat mensen zó eerlijk bekennen dat ze een assessment eng vinden. Zeker niet als ze op het niveau werken van Marjo: zij heeft een positie met veel verantwoordelijkheid bij een grote financiële dienstverlener.

'Flauwekul, zo'n assessment.' Ja, dat hoor ik regelmatig. De term 'overbodig' valt ook vaak. Of: 'Ik zie ertegen op.' Maar angst, dat benoemen niet veel mensen. Als ik Marjo eenmaal aan de telefoon gehad heb, ben ik nog meer onder de indruk. Ze heeft een dijk van een cv, met internationale ervaring bij grote banken en functies met serieuze impact. Dat heeft ze bereikt met een havodiploma en geen verdere vervolgopleiding. Voor de nieuwe functie wordt academisch werk- en denkniveau gevraagd. En zij maakt zich zorgen of dat wel uit het assessment zal komen.

We gaan aan de slag, met de capaciteitentests, het interview en het rollenspel. Tijdens het oefenen begint Marjo er al een beetje lol in te krijgen en de assessmentcoaching geeft haar vertrouwen. Een aantal weken later doet zij haar assessment en krijgt prachtige feedback, met als kers op de taart de uitslag ‘bovengemiddeld academisch niveau’ en een positief advies voor de functie. Het assessment heeft haar veel gebracht en sindsdien heeft zij verschillende mooie functies kunnen toevoegen aan haar cv.

Het is voor mij dé bevestiging dat niet alle assessments vanzelf goed gaan. En dat mensen behoefte kunnen hebben aan gerichte coaching tijdens de voorbereiding. De sessie met Marjo stond aan de basis van wat nu Assessmentcoaching Nederland heet. **Ik heb het mijn missie gemaakt om te zorgen dat elke deelnemer goed voorbereid aan een assessment begint.** Sinds 2011 heb ik honderden mensen geholpen om zich op hun assessment voor te bereiden, tijdens individuele coaching en in workshops. Daarnaast neem ik ook nog regelmatig zelf assessments af als freelance assessmentpsycholoog.

Nu, ruim tien jaar later, is het tijd voor een boek. Dit boek is gebaseerd op mijn eigen kennis en ervaring, maar ook op relevante literatuur en de assessmentpraktijk. Tijdens het schrijven interviewde ik meer dan twintig assessmentpsychologen. Hun visie op assessments en hun openheid over hun werkwijze vormden een geweldige inbreng. Vanwege vertrouwelijkheid verwijs ik in het boek niet naar de verschillende assessmentbureaus en werkgevers, zo hebben we dat afgesproken. Wel mag ik de (meeste) geïnterviewden hier noemen.

Dit boek kwam mede tot stand **dankzij deze assessmentbureaus:**

- Aon Assessment Solutions - Marieke van der Meer
- BeljonWesterterp - Theo Lucassen
- Derks & Derks - Hilde Kauffman
- Dijk & Van Emmerik - Flores van Emmerik
- FlexAssessment - Jane Kim & Jeroen Mulder
- HRD Groep - Cynthia van der Ent
- Human Company
- Lagerweij - Carien de Monchy & Lotte Ooms
- Leeuwendaal - Yara Tiggelhoven
- Quaestus - Tina Strookappe
- Right Management - Daphne van den Broek
- SHL
- Talogy - Daisy Vollebregt
- TENEA - Tabitha Kortman
- vanHarte&Lingsma - Erika Zeulevoet
- Verschoor & Oudshoorn - Barbara Zonderland

Daarnaast sprak ik ook met interne **assessmentpsychologen van de volgende grote werkgevers:**

- Belastingdienst
- Ministerie van Defensie
- Nationale Politie

Dit boek is dus echt gebaseerd op de actuele praktijk. En jij hebt het nu in handen. Of je nu voor het eerst een assessment moet doen, of al vaker 'door de molen' bent gegaan, dit boek gaat je helpen om jezelf van je beste kant te laten zien. In **deel 1** geef ik je achtergrondinformatie over assessments en vertel ik **wat je te wachten staat**. Dat is nuttig, want als je snapt wat de gedachte achter een assessment is, kun je de onderdelen en opdrachten beter plaatsen en je beter voorbereiden. Heb je het al vaker meegemaakt, dan is dit voor jou misschien allemaal al bekend en zou je het kunnen overslaan.

In **deel 2** beschrijf ik de verschillende onderdelen van een assessment en hoe je die het beste aanpakt. Ik geef je **adviezen voor een goede voorbereiding én tips voor tijdens het assessment zelf**. Ik besteed aandacht aan de standaardonderdelen zoals de capaciteitentests, de vragenlijsten, het interview en de rollenspellen. Ook ga ik in op de (nu nog) minder gebruikelijke onderdelen, zoals gamified assessments, situational judgement tests en webcamtests.

Daarnaast geeft dit boek je nog meer. In een tijd waarin vrijwel elk assessment om een grote dosis zelfreflectie vraagt, is het essentieel dat je van tevoren nadenkt over jezelf, je kwaliteiten en je valkuilen. In **deel 3** help ik je om **je zelfinzicht te vergroten** en een écht goed antwoord te geven op die irritante vraag: 'Wat zijn je drie sterkste punten?' Ook vertel ik **wat je nog meer kunt beïnvloeden** rondom je assessment. Van het aankaarten van gevoelige onderwerpen die je prestaties kunnen belemmeren, tot het creëren van optimale omstandigheden voor een assessment via videobellen. En van de juiste focus en de beste voeding voor je brein, tot het omgaan met negatieve gedachten en stress. Ten slotte komt aan bod wat je nog kunt doen ná je assessment, als je de uitslag hebt ontvangen. Maar zover is het nu nog niet.

Je hoeft dit boek niet van kaptot kaptot te lezen: **het leent zich prima voor 'pick and choose'**. Zeker als je weinig tijd hebt tot je assessment, zou ik alleen de hoofdstukken lezen die voor jou relevant zijn. En omdat veel mensen meer dan eens een assessment moeten doen, kom je dan misschien een volgende keer wel aan die andere hoofdstukken toe.

Nog even wat huishoudelijke mededelingen aan het eind van deze inleiding. Waar relevant, verwijs ik met kleine nummertjes naar onderzoek of andere bronnen die ik geraadpleegd heb. Deze vind je achter in het boek terug, in de bronnenlijst. Naar de assessmentpsycholoog

verwijs ik soms met 'zij of hij'. Er zijn meer vrouwelijke dan mannelijke assessmentpsychologen in Nederland, daarom deze volgorde. Hiermee wil ik mensen die zich niet herkennen in deze voornaamwoorden uitdrukkelijk niet uitsluiten, maar omwille van de leesbaarheid gebruik ik deze aanduiding. Alle voorbeeldvragen in dit boek heb ik zelf ontwikkeld en zijn dus niet afkomstig uit oefenmateriaal van anderen of (erger nog) uit echte tests. En namen van deelnemers die ik verderop in dit boek noem, zijn om privacyredenen gefingeerd.

Ten slotte horen bij dit boek bijlages met opdrachten en aanvullende informatie. Die vind je online. Hieronder, en aan het eind van deel 1, vind je een QR-code en een link. Deze verwijzen steeds naar dezelfde pagina, dus als je hem **opslaat in je favorieten**, kun je makkelijk bij de bijlages.



En dan nu: lezen maar. Op naar een succesvol assessment!



**Wat
je te
wachten
staat**

We beginnen in dit eerste deel met wat achtergrondinformatie, zodat je alles rondom je assessment beter kunt plaatsen. Verwacht geen uitgebreide beschrijving van de geschiedenis van assessments, maar wel een indruk van hoe assessments eruitzien, waarom ze worden ingezet, met wie je te maken krijgt en wat je rechten zijn als deelnemer. Aan het eind van dit deel vertel ik je hoe je je voorbereiding het beste kunt plannen en aanpakken.

Assessment: wat is het nu eigenlijk?

Het Engelse woord *assessment* betekent letterlijk beoordeling. In Nederland wordt het woord vooral gebruikt in werksituaties: als onderdeel van een sollicitatieprocedure of ontwikkeltraject. Het gaat dan om een combinatie van tests, vragenlijsten, opdrachten en gesprekken die je moet doorlopen om te bepalen of je geschikt bent voor een bepaalde baan, of wat je daarvoor nog moet ontwikkelen. Vroeger werd de naam Assessment Center gebruikt, of werd er heel formeel gesproken over de Assessment Center Methode, maar tegenwoordig heet het meestal gewoon een assessment.

Een assessment wordt meestal uitgevoerd door een (commercieel) assessmentbureau. Een organisatie huurt zo'n bureau in om te ondersteunen bij beslissingen over het aannemen of doorgroeien van medewerkers. Veel organisaties huren deze bureaus in, van grote multinationals, strategisch adviesbureaus, banken en verzekeraars tot ministeries, gemeentes, ziekenhuizen, scholen, advocatenkantoren en de rechterlijke macht. Er zijn ook organisaties die hun assessments zelf afnemen; zij hebben een soort intern assessmentbureau. Het gaat dan vooral om grote werkgevers die jaarlijks zoveel assessments afnemen dat het efficiënter is om dit intern te organiseren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de politie, Defensie en de Belastingdienst. Soms moet je ook een assessment doen om toegelaten te worden tot een opleiding (een toegangstoets, zoals de 21+ toets voor een hbo-opleiding of de selectie voor een specifieke studie zoals diergeneeskunde of tandheelkunde). Of juist om een opleiding af te ronden (een examen).

In dit boek heb ik het vooral over assessments voor werk (al is veel van de informatie ook nuttig voor andere assessments). Daarvan zijn er grofweg twee varianten: selectie-assessments en ontwikkelassessments. Een **selectie-assessment** wordt gebruikt om een organisatie (de opdrachtgever) te ondersteunen bij het selecteren van nieuwe werknemers. De organisatie wil antwoord op de vraag: is deze persoon geschikt voor deze functie? Bij deze variant geeft het assessmentbureau altijd een concreet advies: positief, negatief of iets als 'positief met aandachtspunten'. De organisatie bepaalt vervolgens zelf of ze je aannemen of niet, en als het goed is baseren ze zich hierbij niet alleen maar op het assessment.

Een **ontwikkelassessment** heeft als doel om iemands ontwikkelpunten in kaart te brengen, meestal met het oog op een toekomstige functie. De organisatie wil dan bijvoorbeeld weten: wat moet deze persoon nog ontwikkelen om over een paar jaar een leidinggevende functie te kunnen vervullen? Het assessment geeft dan inzicht in jouw kwaliteiten en ontwikkelpunten. Daarnaast krijg je tips over hoe je aan deze punten kunt werken om het vereiste niveau te bereiken.

De laatste jaren beginnen de twee varianten wat door elkaar te lopen. Steeds vaker wil een opdrachtgever niet alleen maar antwoord op de vraag of iemand geschikt is, maar ook inzicht in wat iemand nog verder moet ontwikkelen. Of andersom: een opdrachtgever wil niet alleen weten wat iemand nog moet ontwikkelen voor een bepaalde functie, maar ook of deze persoon überhaupt wel de kwaliteiten heeft om de functie in de toekomst aan te kunnen. Uit mijn interviews met assessmentpsychologen kwam naar voren dat de meeste assessmentbureaus zo'n **mengvorm** aanbieden, zoals een 'selectie-assessment met ontwikkeladvies', 'selecterend ontwikkelassessment' of 'potentieel assessment'. 'Echt pure selectie-assessments doen we nog maar zelden', vertelde één van hen. Ook bieden sommige bureaus een 'loopbaanassessment' of 'coachingsassessment'. En er worden

soms aparte namen gebruikt afhankelijk van het functieniveau, zoals een ‘executive assessment’ of ‘executive center’ voor hogere leidinggevende functies en een ‘trainee assessment’ voor pas afgestudeerden. Los van de verschillen tussen al deze soorten assessments, zijn er vooral veel overeenkomsten.

Hoe ziet een assessment eruit?

Er zijn assessments in allerlei soorten en maten. Allereerst is er **het aantal onderdelen** waaruit het assessment bestaat en hoeveel tijd je eraan kwijt bent. Oorspronkelijk bestond een assessment, volgens de Assessment Center Methode¹, uit een uitgebreid programma met veel verschillende onderdelen, en duurde het een volledige dag of soms meerdere dagen. Tegenwoordig wordt één enkele test soms al een assessment genoemd, en ben je in een uurtje klaar. Serieuze assessmentbureaus zijn hier echter kritisch over. ‘Één losse test is gewoon niet voldoende om een betrouwbare uitspraak over iemand te kunnen doen’, hoorde ik regelmatig tijdens mijn interviews met assessmentpsychologen. Een écht assessment moet, zo kwam naar voren uit de interviews, minimaal bestaan uit capaciteitentests, een persoonlijkheidsvragenlijst, een praktijkopdracht (zoals een rollenspel) en een interview. Ik ben het daarmee eens, want alleen op die manier krijg je voldoende informatie over een deelnemer om écht goed te kunnen adviseren. Maar dat zal jou als deelnemer een zorg zijn: voor jou is belangrijk welke onderdelen jij krijgt en hoe je daar zo goed mogelijk doorheen komt.

Daarnaast zijn er verschillen in **hōe een assessment wordt afgenomen**. Vroeger werden alle onderdelen van een assessment op locatie van het assessmentbureau afgenomen (of op locatie van de organisatie zelf). Vanaf ongeveer 2010 werd het gebruikelijk om een deel van het assessment via een online testplatform of portal af te nemen, zoals de vragenlijsten en soms ook de capaciteitentests. De rest van de onderdelen vonden dan op locatie plaats. Vlak na de start van de

coronapandemie (2020) vonden bij veel assessmentbureaus – noodgedwongen – alle onderdelen van een assessment online plaats, deels via een online testplatform en deels via videobellen (bijvoorbeeld Teams of Zoom). Dat is een heel goed alternatief gebleken voor assessments op locatie, voor zowel assessmentbureaus, opdrachtgevers als deelnemers. Daardoor worden ook nu nog veel assessments op deze manier afgenomen. Voor sommige bureaus is het de standaard geworden, andere geven opdrachtgevers of deelnemers de keus. Maar het zou ook kunnen dat jij sowieso op kantoor wordt uitgenodigd: een klein deel van de bureaus werkt na de pandemie weer op de oude manier.

Ook ik heb sinds 2020 veel assessments ‘via het scherm’ afgenomen, en doe dat nog steeds regelmatig. In mijn ervaring levert het **net zo veel bruikbare informatie** op als een assessment op locatie. Het één doet niet onder voor het ander. Sommige deelnemers vinden via het scherm erg prettig: ze hoeven er niet voor te reizen en kunnen hun assessment in een vertrouwde omgeving doen. Anderen vinden het ongemakkelijk via het scherm en reizen liever naar de locatie van het assessmentbureau. Als jij de keus krijgt: kies dan wat voor jou het prettigst voelt of het meest praktisch is. Kies je voor een assessment via videobellen, kijk dan ook naar de tips daarvoor in deel 3 van dit boek.

Wie neemt het assessment af?

Zoals gezegd wordt een assessment uitgevoerd door een extern assessmentbureau, of soms intern. De mensen die een assessment afnemen zijn meestal psychologen met een achtergrond in de arbeids- en organisatiepsychologie. Zij worden assessmentpsychologen genoemd. Door hun studie hebben zij uitgebreide kennis over gedrag, intelligentie, persoonlijkheid en psychometrie, waardoor zij in mijn ogen het beste zijn toegerust om assessments af te nemen. Maar bij sommige bureaus worden assessments afgenomen door

iemand met een andere achtergrond. Die heten dan ‘assessment adviseur’ of ‘assessor’ in plaats van assessmentpsycholoog.

Er zijn in Nederland een heleboel assessmentbureaus: we hebben van oudsher een sterke assessment-traditie. Er worden dus ook **heel veel assessments afgenomen in ons land**. Schattingen lopen uiteen van dertigduizend tot vijftigduizend per jaar, en nog meer als je losse tests ook meerekent. Sommige grote assessmentbureaus bestaan al tientallen jaren en hebben meerdere kantoorlocaties door het land, zoals GITP en LTP. Andere zijn onderdeel van een grotere internationale organisatie met een lokale vestiging in Nederland, zoals SHL en Talogy. En er zijn nog heel veel andere bureaus, groter en kleiner, zoals Leeuwendaal, vanHarte&Lingsma, Berenschot en Dijk & Van Emmerik (waar ik het assessmentvak leerde). Veel van de Nederlandse bureaus hebben bijgedragen aan dit boek, zie de inleiding voor een overzicht.

Hoewel er dus meestal gebruik wordt gemaakt van een extern assessmentbureau, speelt de opdrachtgever zelf soms ook een actieve rol tijdens een assessment. Zo was ik als freelance assessmentpsycholoog betrokken bij het afnemen van assessments voor een traineeship van een grote financiële dienstverlener, waarbij tijdens de rollenspellen en interviews een manager vanuit de organisatie als co-assessor meekeek en vragen stelde. Zo’n samenwerking levert vaak waardevolle input en een interessant aanvullend perspectief op, mits deze mensen goed getraind worden om als assessor te kunnen optreden. Het zou dus kunnen dat je tijdens je assessment (mede) wordt geobserveerd door een manager of hr-medewerker van je toekomstige werkgever.

Wat kun je verwachten?

2

Hoe jouw specifieke assessment eruitziet, dus uit welke onderdelen het bestaat, is afhankelijk van een aantal dingen. Centraal staat wat er onderzocht moet worden tijdens het assessment, dus op welke criteria je moet worden beoordeeld. Dat bepaalt welke opdrachten en instrumenten (daarmee bedoel ik tests en vragenlijsten) worden gebruikt. Daarnaast speelt de hoogte van het budget ook een rol: wat wil een opdrachtgever uitgeven aan het assessment?

Waarop word je beoordeeld?

Het doel van een assessment is om jouw kwaliteiten te beoordelen aan de hand van vooraf bepaalde criteria. Eén van die criteria is meestal werk- en denkniveau. De andere criteria hebben de vorm van een competentie. Wat competenties precies zijn, en hoe deze worden beoordeeld, leg ik verderop uit. Maar eerst staan we stil bij de vraag: wie bepaalt op welke criteria je moet worden beoordeeld? En hoe kun je van tevoren zelf achterhalen welke dat zijn?

Voorafgaand aan jouw assessment vindt – als het goed is – een grondige intake plaats. De assessmentpsycholoog (of iemand anders van het assessmentbureau, bijvoorbeeld een accountmanager) voert een gesprek met de opdrachtgever, vaak een hr-adviseur of de manager. Als het om een selectie-assessment gaat is dit de ‘hiring manager’. Hiervoor is geen goed Nederlands woord, ‘vacaturehouder’ is erg formeel maar komt het meest in de buurt. Het gaat om de persoon die jouw leidinggevende wordt als jij wordt aangenomen na het assessment. Bij een ontwikkelassessment is je leidinggevende meestal betrokken bij de intake.

De functiebeschrijving vormt de basis voor het intakegesprek. Tijdens het gesprek wil de assessmentpsycholoog erachter komen **wat de functie precies inhoudt**: welke taken en verantwoordelijkheden horen bij de functie, met wie moet worden samengewerkt, wat zijn de resultaten die iemand moet behalen? Ook wordt er gevraagd naar 'kritieke voorvallen' (critical incidents²): wat zijn voorbeelden van gebeurtenissen en situaties in de functie waarbij de kwaliteiten van de persoon er écht toe doen? Wat zijn momenten waarop het mis kan gaan? Hiervoor worden vaak voorbeelden uit het verleden gevraagd: wat deed een voorganger in de functie heel goed of juist niet goed? Denk bijvoorbeeld aan een teamleider die erin slaagde om haar team gemotiveerd te houden in een periode van hoge werkdruk en onzekerheid over een reorganisatie. Hoe pakte zij dit aan? Of een voorbeeld van een accountmanager die een grote opdracht misliep omdat hij niet adequaat en tijdig genoeg reageerde op e-mails van een klant. Als deze dingen duidelijk zijn, gaat de assessmentpsycholoog aan de slag met het vertalen van alle vereisten naar competenties.

Wat zijn competenties?

Misschien word je ermee doodgegooid op je werk en is het voor jou hartstikke duidelijk, maar vaak is toch een beetje vaag wat er nou precies bedoeld wordt met een 'competentie'. De meest gebruikte definitie van een competentie is nogal ingewikkeld. Let op, hier komt-ie: 'Een competentie is een combinatie van *kennis, vaardigheden* en *persoonlijke eigenschappen* die iemand in staat stelt om effectief te handelen in een specifieke arbeidssituatie.' Dat is een mondvol. Laten we naar een voorbeeld kijken om het duidelijker te maken.

Neem de competentie 'besluitvaardigheid'. Als je een besluit moet nemen, bijvoorbeeld over wat de beste oplossing is voor een probleem, dan heb je *kennis* nodig, zoals de oorzaken van het probleem en mogelijke oplossingen. Je hebt ook *vaardigheden* nodig, zoals het

kunnen vergelijken van verschillende opties, vooruitdenken over de gevolgen van je beslissing en rekening houden met factoren als tijd en budget. Ten slotte zijn ook je *persoonlijke eigenschappen* van belang. Ben je van nature risicomijdend, dan zul je graag veel informatie willen verzamelen voordat je een besluit neemt, om het risico van een verkeerde beslissing uit te sluiten. Dit kan ertoe leiden dat je beslissingen uitstelt, terwijl iemand die zich comfortabeler voelt bij risico sneller knopen doorhakt.

Omdat je al deze dingen niet zomaar kunt afleiden uit het woord ‘besluitvaardigheid’, is er voor elke competentie een omschrijving beschikbaar, inclusief een **opsomming van effectief gedrag dat bij de competentie hoort**. Er bestaat niet één universele lijst van competenties; elk assessmentbureau heeft zijn eigen competentielijst of competentiewoordenboek. Ook hebben sommige organisaties zo’n eigen lijst. Daartussen is wel veel overlap, maar soms heten competenties net anders, bijvoorbeeld ‘slagvaardigheid’ en ‘daadkracht’. Het competentiewoordenboek dat ik zelf gebruik vind je in de **online bijlages**. Als je weet welke competenties in jouw assessment getoetst worden, kun je inschatten uit welke onderdelen je assessment bestaat en welke vragen gesteld worden in het interview. Waarschijnlijk heb jij de functiebeschrijving niet, maar wel iets dat erop lijkt: de vacaturetekst. Hieruit kun je veel informatie halen over de vereiste competenties. In de **online bijlages** vind je een analyse van een voorbeeldvacature met bijbehorende competenties, zodat je dit voor jouw assessment zelf ook kunt analyseren.

Uit welke onderdelen bestaat je assessment?

De assessmentpsycholoog selecteert voor jouw assessment zo’n **acht tot tien competenties**, waartussen geen of weinig overlap zit. Vervolgens wordt het assessmentprogramma bepaald, met een combinatie van onderdelen waarin alle competenties meerdere keren aan bod komen.

Een goede voorbereiding is onmisbaar voor een succesvol assessment. In dit boek lees je alles wat je moet weten om goed voor de dag te komen.

Assessments zijn onverminderd populair om medewerkers te selecteren en hun ontwikkeling te volgen. Als je binnenkort een assessment hebt, dan kun je je kansen op een positief resultaat aanzienlijk vergroten. In dit boek beschrijft assessmentdeskundige Nicoline Hermans de *do's* en *don'ts* van capaciteitentests, persoonlijkheidsvragen, interviews en rollenspellen. Bovendien lees je hoe je je mentaal en fysiek kunt voorbereiden, van het managen van je verwachtingen en het omgaan met spanning, tot het kiezen van goed *brainfood*.

Online vind je gratis allerlei handige tools en opdrachten bij dit boek.

Met *Succes met je Assessment* ben je optimaal voorbereid. Zo kun je tijdens je assessment zelfverzekerd en ontspannen laten zien wie je bent en wat je kunt.



Nicoline Hermans is arbeids- en organisatiepsycholoog en gespecialiseerd in assessments. Ze heeft jarenlange ervaring met het afnemen van assessments en het coachen van mensen die goed voorbereid aan hun assessment willen beginnen. Ze is oprichter en eigenaar van Assessmentcoaching Nederland dat sinds 2011 mensen helpt met individuele coaching en workshops.